

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan PT. KRM kepada para karyawannya sudah cukup baik dalam menerapkan prinsip-prinsip pelatihan/belajar, Namun dari keenam dimensi tersebut, terdapat dimensi yang nilai perolehan tingkat tidak setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner cukup besar, yakni pendalaman dan umpan balik. Ini mengungkapkan bahwa prinsip pendalaman dan umpan balik kurang diterapkan PT. KRM. Sedangkan tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan dinilai cukup baik oleh para atasan/*supervisor/foreman*.
2. Pelatihan memiliki pengaruh positif (searah) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui pengolahan data yang telah dilakukan, dimana nilai sig untuk pelatihan yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ .
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif (searah) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui pengolahan data yang telah dilakukan, dimana nilai sig untuk disiplin kerja yaitu  $0.000 < 0.05$ .
4. Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan diperoleh

dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $27.602 > 3.0658$ .

5. Presentase sumbangan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29.8% sedangkan sisanya 70,2% dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Bagi Perusahaan**

1. Menerapkan prinsip-prinsip pelatihan lebih baik lagi dalam pelatihan selanjutnya, terutama dimensi pendalaman yaitu dengan memberikan *pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah belajar dari pelatihan yang telah dilaksanakan. Semakin efektif prinsip direfleksikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan yang terjadi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Memberikan umpan balik tentang informasi kemajuan karyawan setelah dilaksanakannya pelatihan. Dengan adanya umpan balik, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menerapkan pelatihan yang telah didapatkannya ke dalam rutinitas pekerjaan.
3. Memberikan teguran dan menginformasikan kembali (bila perlu secara tertulis) mengenai peraturan, SOP, maupun metode yang benar dalam pengerjaan tugas kepada para karyawan sehingga tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan disiplin waktu meningkat.

### **5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

1. Menggunakan variabel lain selain pelatihan dan disiplin kerja yang memiliki kaitan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui variabel apa saja yang memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Memperbanyak jumlah sampel dalam penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif.